

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Harju-Tolppa Marjo

Kehittämishanke

TIIMIN VOIMAANTUMINEN PROJEKTITYÖSSÄ

Työn ohjaajat Pekka Kalli ja Jukka Kurenniemi
Tampere 11/ 2011

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Harju-Tolppa, Marjo: TIIMIN VOIMAANTUMINEN PROJEKTITYÖSSÄ
18 sivua + 9 liitesivua
Marraskuu 2011
Työn ohjaajat Pekka Kalli ja Jukka Kurenniemi

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeen keskeinen tavoite oli kuvata tiimin sisäistä voimaantumista projektityössä. Kehittämishanke liittyi Kehitysvammaisten Tukiliitto ry:n Vaikuttava vertaistoiminta-projektiin. Tiedon kerääminen ja käytännön toteutus tapahtui elomarraskuussa 2011.

Kehittämishankkeen viitekehys muodostui luovuuden ja voimaantumisen teoreettisista lähtökohdista, joita soveltamalla kehitettiin projektitiimin työskentelyä. Käytännön toiminta muodostui tiimin työskentelystä, jossa yleisellä tasolla olevaa hankesuunnitelmaa työstettiin konkreettiseksi toimintasuunnitelmaksi.

Kehittämishanke tarkasteli voimaantumisen kulttuuria ja sen syntymisen edellytyksiä tiimityössä. Toimintasuunnitelman tekeminen tiimityönä oli oppimistilanne, jossa toteutui voimaantumisen kulttuurin lähtökohdat eli jokaisen oppijan aktiivisuus ja osallistaminen vastuun ottamiseen.

Kehittämishankkeen tuloksena syntyi kuvaus toimintamallista, jonka avulla voidaan työstää projektien toimintasuunnitelmia. Kehittämishanke antaa tietoa tiimien toiminnasta, oppimisesta ja luovuuden edistämisestä projektityössä.

Sisällysluettelo

1 Johdanto	4
2 Dialogisuus tiimin oppimisprosessissa	7
2.1 Yhteinen matka alkaa	7
2.2 Uutta luova ja oppiva tiimi.....	9
3 Tiimin voimaantumiskulttuuri	11
3.1 Voimaantuminen tiimityössä	12
3.2 Jatkosuunnitelma: Voimaantumistason määrittäminen ja kuvaaminen	14
4 Yhteenveto	16
Lähteet.....	17
Liitteet	18
Liite 1: Vaikuttava vertaistoiminta -projektin hankesuunnitelma.....	18
Liite 2: Projektin toimintasuunnitelma.....	26

1 Johdanto

Kehittämishankkeen tavoitteena on tarkastella tiimin sisäistä oppimisprosessia projektityössä. Kehittämishankkeen käytäntöön perustuva kokemustieto on kerätty elokuu- marraskuussa 2011. Kehittämishankkeen keskeisenä tavoitteena on tutkia tiimin sisäiseen oppimisprosessiin liittyviä keskeisiä tekijöitä, ja jatkaa asian kehittelyä eteenpäin ammatillisen opettajankoulutuksen päättymisen jälkeen. Aihe syntyi Kehitysvammaisten Tukiliiton Vaikuttava vertaistoiminta-projektissa, jossa aloitin projektipäällikön tehtävässä huhtikuussa 2011. Aloitin uutena työntekijänä Kehitysvammaisten Tukiliitossa samoin kuin koko projektitiimi, joka rekrytoitiin Tukiliiton ulkopuolelta tulleista uusista työntekijöistä. Tehtävästään innostunut projektitiimi oli täysilukuisena koossa elokuussa 2011. Projektitiimiin kuuluu lisäksi 3 muuta työntekijää, jotka ovat viestintävastaava sekä 2 projektityöntekijää. Tukiliiton pitkäaikainen työntekijä toimii projektitutkijana ja hänellä on noin 5 kuukauden työpanos vuodessa projektille. Tiimin ryhmytymiseen ja toimintaan keskeisesti vaikuttava tekijä on, että tiimin jäsenet työskentelevät fyysisesti etäällä toisistaan, 3 työntekijää Tampereella, yksi Kuopiossa ja yksi Helsingissä.

Kehittämishankkeen aihe nousee käytännön tarpeesta laatia Vaikuttava vertaistoiminta-projektin hankesuunnitelmasta konkreettinen toimintasuunnitelma. Lähtökohtani ja oletukseni kehittämishankkeelle on, että koko projektitiimin osallistaminen toimintasuunnitelman laatimiseen edistää tiimin sitoutumista projektiin. Projektin työntekijät eivät ole olleet mukana kirjoittamassa hankesuunnitelmaa projektitutkijaa lukuunottamatta. Yhteisen projektin aloittamisen aluksi koin tarpeelliseksi, että koko projektitiimi pääsee osallistumaan toimintasuunnitelman laatimiseen. Perinteinen ja hierarkkinen lähestymistapa toimintasuunnitelman laatimiseen olisi ollut, että projektipäällikkö laatii toimintasuunnitelman, vie sen valmiina projektitiimille, joka lähtee toteuttamaan toimintasuunnitelmaa parhaan taitonsa mukaan. Nähdäkseni tämä toimintatapa ei olisi ollut hyvä lähtökohta innovatiiviselle hankkeelle, jonka tavoitteena on kehittää uudenlaisia toimintamuotoja.

Heikkilä & Heikkilä (2001, 29) kirjoittavat, että edelläkuvatus kaltaista perinteistä toimintatapaa ei voi enää suositella työyhteisöön, jolta odotetaan tulosta. Projektityö on

haastavaa työtä, koska tulokset määräävät jatkorahoituksen ja projektityön tuloksia tarkastellaan ja arvioidaan koko ajan työn tekemisen aikana.

Vaikuttava vertaistoiminta – projekti on Raha-automaattiyhdistyksen innovatiivinen kehittämisprojekti, jolle on myönnetty 3 vuoden rahoitus vuosille 2011-2013 ja optio vuosille 2013-2016. Projektin tavoitteena on kehittää erityistä tukea tarvitseville lapsiperheille vertaistukea ja lisätä lapsiperheiden vaikuttamisen taitoja. Vaikuttava vertaistoiminta- projekti on sekä tavoitteiltaan että toiminta-alueeltaan iso hanke. Paikallisina toiminta-alueina ovat Itä-Suomi ja Uusimaa ja sosiaalisen median kautta projekti on valtakunnallinen. Projektin työntekijöillä on kaikilla erilainen koulutus- ja työtausta eli tiimiä voidaan kuvata moniammatilliseksi. Myös jokaisen työntekijän toimenkuvat eroavat toisistaan.

Tiimin moniammatillisuus ja -alaisuus ja yhteisen toimintasuunnitelman tekeminen ovat kehittämishankkeen viitekehyksenä. Olen kiinnostunut tiimin sisäisestä oppimisesta toinen toisiltaan ja millaiset teot edistävät innostunutta, sitoutunutta ja innovatiivista oppimisilmapiiriä. Vaikuttava vertaistoiminta-projektin hankesuunnitelma on laadittu tiettyjen peruskäsitteiden varaan ja kehittämishankkeen tavoitteena on edistää tiimin yhteisten merkitysten etsimistä näille peruskäsitteille ja ratkaisujen löytymistä siihen, miten niitä toteutetaan käytännön työssä. Kehittämishankkeen kirjallisen raportin kirjoittaminen ja loppuunsaattaminen on vain yksi vaihe kehittämisprosessissa. Kirjallisen raportin valmistumisen jälkeen annan raportin luettavaksi tiimini jäsenille, kokoan heidän palautteensa ja ajatuksensa ja jatkamme heidän ajatuksiensa pohjalta tiimimme sisäistä reflektointia oppimista toinen toisiltaan.

Kehittämishanke liittyy kehitysvamma-alan projektiin, mutta tiimin sisäinen oppiminen on näkökulma, joka liittyy kaikkiin työyhteisöihin työn varsinaisesta sisällöstä riippumatta. Tiimin sisäisen oppimisen teoreettisen tarkastelun lisäksi kehittämishankkeessa raportoin ja reflektoin omaa oppimistani tiimin jäsenenä.

Luvussa 2 tarkastelen dialogisuutta ja luovuutta tiimin oppimisprosessissa. Luvussa 3 kuvaan tiimin toimintaa ja oppimista voimaantumisen käsitteen avulla. Luku 4 on yhteenveto ja kokoa yhteen kehittämishankkeen keskeiset päätelmät ja oivallukset jatkotyöskentelyä varten. Kehittämishankkeen liitteinä ovat Vaikuttava vertaistoiminta – projektin hankesuunnitelma, joka on tiimityön lähtökohta ja tiimityöskentelyn

lopputuotoksena syntynyt toimintasuunnitelma. Tekstissä käytän käsitteitä projekti ja kehittämishanke. Kehittämishanke viittaa opettajankoulutuksen lopputyöhön ja projekti omaan työhöni Kehitysvammaisten Tukiliitossa. Joissain kohdissa käytän hankesuunnitelma käsitettä viittamaan projektini hankesuunnitelmaan. Tämä huomio lukijalle selvennykseksi, etteivät projekti ja hankekäsitteet sekoitu ja aiheuta epäselvyyttä.

2 Dialogisuus tiimin oppimisprosessissa

Hankesuunnitelma oli ensimmäinen tekstimuodossa oleva kuvaus projektista, jonka työntekijät saivat aloittaessaan uudessa tehtävässään (liite 1) . Kehittämishankkeeni käytännön toiminta oli osa projektipäällikön työtäni ja esimieheni luvalla sain osallistua opettajakoulutuksen lähipäiviin työajalla. Tiimin perehdyttämisen jälkeen aloitimme toimintasuunnitelman työstämisen yhteisissä tapaamisissa. Tiimin ensimmäiset yhteiset perehtymispäivät olivat elokuun alussa. Perehtymispäivillä käytiin läpi hankesuunnitelmaa ja asiasta keskusteltiin. Seuraavat tapaamiset olivat lokakuun ja marraskuun alussa. Tapaamisten lisäksi toimintasuunnitelmaa on työstetty skype – keskusteluissa sekä sähköpostityöskentelyn sekä muiden keskusteluiden muodossa. Samaan aikaan kun aloimme työstää toimintasuunnitelmaa, jokainen tiimin jäsen alkoi muodostaa omaa kuvaansa toimenkuvastaan tässä projektissa. Toimintasuunnitelman työstämisen avaaminen kaikille tiimin jäsenille edesauttoi sitä, että tiimin jäsenet saivat kokea, että heidän toimenkuvansa ja työnsä sisältö ei ole ulkoapäin annettu vaan jokainen tiimin jäsen vaikuttaa aktiivisesti siihen, miten projektia aletaan käytännössä toteuttaa.

2.1 Yhteinen matka alkaa

Lokakuun alussa oli projektin ensimmäinen ohjausryhmän tapaaminen, joka viritti oppimista. Ohjausryhmän jäsenet tekivät paljon kysymyksiä hankkeen tavoitteisiin ja käsitteisiin liittyen. Ohjausryhmän kokous on perinteisesti merkittävä tapahtuma projektin työssä, koska työn ohjaamisen lisäksi siihen liittyy olettamus siitä, että projektin siihen astinen työ joutuu myös arvioinnin kohteeksi. Ohjausryhmän jälkeisenä iltapäivänä aloitimme toimintasuunnitelman yhteisen työstämisen tavoite tavoitteelta. Keskustelun lähtökohtana olivat ne kysymykset, joita projektitiimin jäsenet kokivat tärkeiksi. Ensimmäisen tapaamisen keskeisenä sisältönä oli tarkastella vaikuttamisen käsitettä ja miten sitä lähdetään viemään kohti hankkeen tavoitetta.

Samaan aikaan toimintasuunnitelman työstämisen aikana tehtävänä oli luoda tiimille selkeä rakenne. Tiimi työskentelee kolmella eri paikkakunnalla, joten oppimisen näkökulmasta on tärkeitä luoda rakenteet, joissa säännöllinen vuorovaikutus tuli

mahdolliseksi. Tiimin sisäisten yhteyksien paras taso saavutetaan silloin, kun kaikkien tiimin jäsenten välillä toimii vuorovaikutus (Heikkilä & Heikkilä 2001, 243). Spontaanissa vuorovaikutuksessa on keskeistä, että siihen ei tarvita johtajan hyväksymistä eikä tiimin johtaja hallitse tiimiä vetoamalla rakenteisiin. Oppimista tukevien rakenteiden luomiseksi olen kysynyt tiimin jäsenten palautetta siitä, miten he ovat kokeneet kasvokkaiset tapaamiset sekä skypepalaverit.

Aloite toimintasuunnitelman tavoitteiden yhteiseen työstämiseen tuli projektitiimin jäseniltä. Kun ohjausryhmän jälkeinen yhteistapaaminen oli pidetty, tiimin jäsenet kertoivat, että työskentely auttoi heitä pääsemään paremmin sisälle hankkeen tavoitteisiin ja he toivoivat, että voisimmeko käsitellä hankesuunnitelman muutkin tavoitekohdat vastaavalla tavalla. Vaikuttava vertaistoiminta- projekin hankesuunnitelma oli jaettu 6 alatavoitteeseen, ja niinpä lähdimme työstämään muitakin tavoitteita yhdessä tiimin kanssa.

Kehittämishankkeessa tavoitteena on luoda yhteinen mentaalinen malli projektin toimintasuunnitelmaksi. Yhteinen mentaalinen malli koostuu yhteisesti jaetusta tiedosta ja yleensä myös yhteisestä tunteesta. Projektitiimin keskusteluissa jokainen osallistuja sai tuoda esille omat näkemyksensä käsillä olevasta teemasta ja myös tunneilmaisua eri teemoista tapahtui. Työnjaon näkökulmasta keskustelun kirjaaminen tapahtui siten, että jokainen tiimin jäsen otti jonkin tavoitekohdan kirjaamisen vastuulleen, ja toimitti ne minulle ja minä edelleen kokosin tavoitteet power point pohjalle sekä laadin toimintasuunnitelmaan myös tekstiosion. Projektitiimin moniammatillisesta taustasta ja erilaisista työtaustoista kehitysvammaisuuden parissa seuraa, että tiimin jäsenillä on erilaiset mentaaliset mallit kehitysvammaisuuteen ja erityistä tukea tarvitseviin perheisiin nähden. Avoimessa dialogissa pyritään tiedostamaan keskusteluun osallistuvien mentaaliset mallit. Dialogi on aidosti luova prosessi, jossa jokainen tiimin jäsen voi tuoda mukaan omat mentaaliset mallinsa käsiteltävistä asioista. Dialogin tarkoituksena on tällöin kehittää avointa luovaa prosessia, jolla tuotetaan yhteinen mentaalinen malli. (Heikkilä 2001, 75) Keskustelut olivat monipuolisia ja jokainen tiimin jäsen rikastutti toimintasuunnitelman tavoitteita omilla kysymyksillään ja kommentteillaan.

2.2 Uutta luova ja oppiva tiimi

Käsitteen ” luoda” alkuperäinen merkitys on ollut heittää, esim. luoda lunta, luoda nahkansa tai suunnata, kohdistaa, esim. luoda silmäys johonkin, abstraktimpi merkitys on ”saada aikaan”. Luovaa prosessia on määritelty monella tavalla, mutta useimmissa toistuu tietty samantapainen kaava. Yksi tapa kuvata luovaa prosessia on jaottelu, jossa siihen kuuluvat seuraavat vaiheet: ideoiden kerääminen, valikointi, luonnostelu, jalostaminen ja viimeistely. (www. filosofianakatemia.fi) De Bonon (1970) mukaan luovan prosessin vaiheet ovat

1. valmistautuminen, tiedonhankinta
2. prosessointi, kypsytelyvaihe
3. oivaltaminen
4. todentaminen, ratkaisun kokeileminen käytännössä

Pitkäkestoisessa projektityössä nämä kaikki vaiheet kuuluvat projektin kaareen.

Vaikuttava vertaistoiminta- hanke on tällä hetkellä prosessointi ja kypsytelyvaiheessa. Tiedonhankinta jatkuu yhä edelleen projektin eri osa-alueilla. Oivaltamista tapahtuu koko projektin ajan, lähes loppuvaiheeseen asti. Ratkaisujen kokeileminen käytännössä on projektin keskeinen ja pitkäkestoinen vaihe.

Luovuustutkija Teresa Amabile on todennut, että kaikissa ihmisissä on jossain määrin luovuutta ja kaikissa työtehtävissä tarvitaan jossain määrin luovuutta.

Ihmiset haluavat löytää työlle myös sisäistä merkitystä, raha pelkästään ei lisää luovuutta työssä. Luovuus tarvitsee aikaa heittäytyä ongelmien ja asioiden ratkaisemiseen. Luovuus seuraa onnellisuutta ja iloa, luovuus ei liity melankoliaan ja epätoivoon. Luovimmat tiimit jakavat ajatuksensa ja ideansa. Joustava ja virtaava organisaatio on luova organisaatio. Amabile (1983) on myös todennut, että luova suoritus vaatii faktatietoa, luovuustaitoja ja erityisesti tehtävään liittyviä tietoja, taitoja ja motivaatiota. Hän on tutkinut luovuuden sisäistä ja ulkoista motivaatiota hypoteesin avulla, jonka mukaan sisäinen motivaatio edistää luovuutta ja ulkoinen motivaatio heikentää. Eli ihmiset ovat luovimmillaan, kun he ovat ensisijaisesti motivoituneita mielenkiinnosta, mielihyvystä, haasteesta työtä kohtaan eivätkä ulkoisista paineista.

Keskeistä tiimille on yhdessä tekeminen ja tavoitteiden saavuttaminen yhteistoiminnallisesti. Tiimi on ryhmä ihmisiä, joiden osaaminen ja taidot yhdistyvät työskentelyn aikana. Tiimin johtajan tehtävänä on tunnistaa ja johtaa toimintaprosesseja ja tähän tarvitaan tiimin johtamisen käytännöllistä ja teoreettista tuntemista. Tiimin on myös tehtävä jatkuvaa itsereflektiota ja se on avain siihen, että tiimi oppii ja luo innovatiivista toimintaa. (Heikkilä 2001, 211) Tiimi voidaan määritellä myös pieneksi määräksi ihmisiä, joiden taidot täydentävät toisiaan ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, suoritustavoitteisiin ja työskentelytapaan, joista he kantavat keskinäistä vastuuta (Vehviläinen 2002, 22) Työryhmän muodostaa vähintään kaksi keskenään dynaamisessa vuorovaikutuksessa olevaa henkilöä, jotka tekevät tietoisesti yhteistyötä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tutkijoiden kesken on olemassa erilaisia käsityksiä työryhmän ja tiimin eroista ja joidenkin mukaan työryhmä on tiimin kehityksen alkupiste ja se voi vähitellen kehittyä tiimiksi. Tiimejä koskevat samat ryhmädynamiikan säännöt kuin mitä tahansa yhdessä työskentelevää ryhmää. Tässä kehittämishankkeessa rajaan ryhmädynamiikan käsittelyn aiheen ulkopuolella ja tarkastelun näkökulmana on yksinomaan se, miten luovuus ja uuden oppiminen tapahtuu ryhmässä voimaantumisen hengessä.

Luovuuden teorian näkökulmasta tiimin motivoiminen on keskeinen tekijä, joka edistää luovuutta. Toimintasuunnitelman (liite 2) työstämisen tavoitteena yhdessä tiimin kanssa on, että tiimi motivoituu työhön vaikuttamalla ja osallistumalla koko projektin kokonaisuuden luomiseen. Tämän seurauksena oman työtehtävän hahmottaminen osana suurempaa kokonaisuutta on mielekästä ja motivoivaa. Tiimin jäsenet kokevat olevansa osa yhdessä luotua isompaa kokonaisuutta. Luovassa tiimissä kaikki ideat jaetaan, eikä niiden välillä ole kilpailua.

3 Tiimin voimaantumiskulttuuri

Olen valinnut voimaantumisen tarkastelun kehittämishankkeeseeni kahdesta syystä. Ensiksi, voimaantuminen on Vaikuttava vertaistoiminta-hankkeen keskeinen käsite, ja haluan tutkia sen erilaisia määrittelyjä. Toiseksi, kirjallisuuskatsausta tehdessäni tutustuin yhden Suomen johtavan luovuus- ja innovaatiotutkijan Jorma Heikkilän tuotantoon ja kiinnostuin hänen ajatuksistaan ja tutkimuksestaan. Heikkilän tuotannossa on lainauksia useista ulkomaisista lähteistä, mutta minulla ei ole ollut käytössäni alkuperäislähteitä. Tämän teeman käsittelyssä käytän ainoastaan Jorma Heikkilän teosta ja siellä esiteltyä voimaantumisen teoriaa ja mallia voimaantumisen tason määrittelystä. Kehittelen teoria- ja analyysikehystä, jolla kehittämishankkeen jälkeen edistän voimaantumiskulttuuria ylläpitävää tiimityötä.

Heikkilä toteaa (2001, 294), että jokaisessa työorganisaatiossa, jossa pyritään luovuuteen ja innovatiivisuuteen, voimaantumisen käsite tulee selkiyttää ja tehdä perusteellinen analyysi siitä, mitä se juuri meidän organisaatiossamme tarkoittaa ja mitä sen organisaation jäseniltä edellyttää. Kehittämishanke on ensimmäinen askel tähän suuntaan oman tiimini kohdalla ja tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että selvennän voimaantumisen perusteita, jotta voin lähteä viemään prosessia tietoisesti eteenpäin. Jatkotyöskentelyssä tulee olemaan mahdollisuus asian käsittelyyn tiimin palaverissa sekä kehittämiskeskustelujen yhteydessä, joita pidän tiimin jäsenten kanssa kahdesti vuodessa.

Olen kiinnostunut erityisesti siitä, millaisia keinoja on voimistamiseen. Kehittämishankkeessa rajaan keinojen tarkastelun koskemaan vain oppimisen edistämisen keinoja, koska kysymyksessä on ammatillisen opettajatutkinnon kehittämishanke. Käytän lähtökohtana Murrelin (Murrel 1985, kts. Heikkilä 2001, 295-296) kuvaamaa kategoriaa kasvatus ja koulutus. Murrelin teoriassa lähtökohtana on, että oppimista tapahtuu ja sen prosesseja voidaan jouduttaa silloin, jos opittava aines vaikuttaa oppijan kannalta mielekkäältä eikä keinotekoiselta.

3.1 Voimaantuminen tiimityössä

Kun voimaantumisen käsitettä käytetään oppimisen yhteydessä, sitä voidaan kuvailla prosessiksi, jossa ikään kuin jokainen jäsen kokee kehittävänsä omaa organisaatiotaan ja työtään. Jotta tällainen prosessi olisi mahdollinen, ensin jokaisen tulee itse voimistaa itseään ja kehittää omaa persoonallista voiman tunnettaan suhteessa organisaatioon ja toimia yhteistyössä toisten kanssa. Voimaantumisen seurauksena työntekijä kokee vastuuta omista teoistaan, on aloitekykyinen suhteessa työhön ja kokee, että tehtävä kuuluu hänelle. Tästä seuraa oma-aloitteisuutta ja tekijä nauttii työstään.

Työntekijöitä voidaan tukea voimaantumaan rohkaisemalla ihmisiä ottamaan aikaisempaa aktiivisemmän roolin työssään ja osallistamalla heitä vastuun ottamiseen. Vastuun antamisesta seuraa, että työntekijät kykenevät itse parantamaan ja kehittämään työskentelytapojaan. Kun työntekijät osallistetaan päätöksentekoprosesseihin, se myös edistää koko tiimin voimaantumista kohti yhteistä päämäärää. (Heikkilä 2001, 283 – 285) Työntekijän ottaessa vastuuta oman työnsä kehittämisestä organisaation tehtävänä ja vastuuna on luoda sellaiset työskentelyolosuhteet, että jokaisen tiimin jäsenen sisäinen voiman tunne voi kasvaa ja sitä voi myös toteuttaa. Jos voimattomuuden tunne yksilössä tai organisaatiossa kasvaa, se näkyy heikkona työmoraalina, byrokraattisuuden suosimisena ja toiminnan ylenmääräisenä kontrolloimisena.

Työyhteisöissä oppimistilanteiden luomisella on iso merkitys. Jos oppimistilanteet ovat dialogisia ja ilman arviointia ja tuomitsevaa asennetta, oppiminen edistyy. Kun oppimisessa yhdistyvät henkilön persoonallisen kasvun tarpeet organisaation ja muiden oppijoiden tavoitteisiin, oppimistuloksilta voidaan odottaa paljon. Oppimista voidaan varmistaa myös sillä, että oppimistilanteet ja niihin sitoutuminen on tehty mahdollisimman vaivattomaksi osallistujan näkökulmasta katsottuna. Oppimista tapahtuu silloin, kun oppija uusissa tilanteissa oivaltaa oman persoonallisuutensa sidonnaisuuden ympäristöön. Oppimista voi edistää myös huomioimalla tiimin jäsenten erilaiset oppimistyyli. (Murrel 1985)

Kun tarkastelen oman projektini tiimityötä, lähtökohdaksi voimaantumisen kulttuurin hahmottamiselle oppimisen näkökulmasta Murrelin teorian mukaisesti voisi esittää seuraavia kysymyksiä:

- Missä vaiheessa olen tällä hetkellä työni kanssa ?
- Mikä on toiminnan päämäärä ?
- Mitä keinoja on edetä kohti päämäärää ?

Keskusteluissa jokainen tiimin jäsen toi esille havaintonsa, kokemuksensa ja kysymyksensä liittyen toimintasuunnitelman kullakin hetkellä esillä olevaan tavoitteeseen. Kaikki tiimin jäsenet toimivat keskustelujen kirjaajina ja tekstin tuottajina. Toimintasuunnitelman kokoamisesta vastasi projektipäällikkö.

Voimaantumiskulttuurissa ihmisten välinen erilaisuus on rikkaus. Jos erilaisuus huomioidaan ja se saa tilaa myös oppimisprosessissa, luova ongelmanratkaisu ja innovatiivisuus tiimissä lisääntyy. Rakentava palaute oppimistilanteissa lisää kaikkien tiimin jäsenten oppimista. Yleisesti voidaan todeta, että voimaantumisen kulttuuri kasvaa kokemuksellisen oppimisen prosessissa ja silloin yksilö joutuu monipuolisesti kokeilemaan myös itselleen aikaisemmin tuntemattomia persoonallisuutensa ulottuvuuksia.

3.2 Jatkosuunnitelma: Voimaantumisen tason määrittäminen ja kuvaaminen

Kun kysymyksessä on uusi tiimi, jonka ryhmäytyminen on alussa, voidaan lähteä ikään kuin puhtaalta pöydältä luomaan omanlaista toimintakulttuuria. Tällöin on hyvä tehdä alkuvaiheen kartoitus ja selvittää, mikä on lähtötilanne suhteessa voimaantumiseen. Uudet työntekijät tuovat uuteen tiimiin mukanaan kokemuksia edellisistä työyhteisöistä ja työn tekemiseen liittyvistä käytännöistä. Entiset käytännöt ja kokemukset saavat uudessa tiimissä sijaa, ja uusi tiimi alkaa muodostaa omaa uutta työntekemisen kulttuuria ja käytäntöä. Voimaantumisen kulttuurissa ei kuitenkaan ole kysymys ensisijaisesti vain yksilöiden muutoksesta, vaan koko organisaation kasvusta ja muutoksesta.

Heikkilä (2001, 306-309) esittelee Shortin ja Rinehartin (1992) analyysin koulumaailmasta, jossa selvitettiin opettajien voimaantumisen tasoa omassa työssään. Analyysissä käytettyjen mittarien pohjalta nimettiin kuusi aluetta kuvaamaan opettajien voimaantumisen kokemusta. Alueet olivat päätöksenteko, ammatillinen kasvu, status, pätevyys, autonomisuus ja vaikutus. Otan nämä alueet jäsenyyksen pohjaksi, kun hahmotan seuraavassa mittareita projektitiimin voimaantumisen tason kuvaamiseksi.

Seuraavassa kuvauksen tekemiseksi avoimia kysymyksiä :

Projektitiimin jäsenten päätöksenteko suhteessa omaan työtehtävään:

- millä tavalla päätöksenteko tapahtuu
- miten taloudellinen päätöksenteko vaikuttaa työtehtäviin
- milloin jakaa ja saada toisilta tiimin jäseniltä tietoa, joka vaikuttaa päätöksentekoon

Ammatillinen kasvu :

- onko ammatillinen kasvu mahdollista
- missä ja miten ammatillinen kasvu tapahtuu
- mikä tukee omaa ammatillista kasvua

Status ja autonomisuus :

- millä keinoilla työntekijä saa näkemyksensä esille
- mikä merkitys tietopohjan kattavuudella on työn onnistumiselle

Vaikutus:

- miten työn tekemisen vaikutukset näkyvät suhteessa työn kokonaisuuteen
- miten työhön varatut resurssit riittävät työn tekemiseen tavoitteiden mukaisesti

Edellä kuvattujen teemojen avulla on tarkoituksena käydä ryhmämuotoinen teemakeskustelu, jonka myötä voimaantumiskulttuurin määrittely ja kuvaaminen tiimin kokemuksen pohjalta lähtee liikkeelle.

4 Yhteenveto

Kehittämishanke on vastannut tavoitteeseen selvittää ja kuvata tiimin sisäistä oppimisprosessia uuden projektin alussa. Erityistä oppimisen näkökulmasta on ollut se, että sisällöllisen oppimisen lisäksi koko tiimi on ollut ryhmäytymisvaiheessa. Tämä on tyypillinen tilanne projektille kuin projektille. Projekti perustetaan jotain erityistehtävää varten ja siihen kootaan sopivat henkilöt. Jos henkilöt otetaan vanhan organisaation sisästä, projektin sisällöllinen jatkuvuus on turvallista ja ennakoitavaa. Uudet henkilöt rekrytoitaessa tarvitaan enemmän perehdyttämisaikaa, mutta uusien ja kyseenalaistavien näkökulmien saaminen on todennäköisempää, koska uusien työntekijöiden on selvitettävä projektin lähtökohdat alkutekijöistään lähtien.

Kehittämishanke oli osa Kehitysvammaisten Tukiliiton Vaikuttava vertaistoiminta – projektia , joka aloitti toimintansa keväällä 2011 ja jatkuu vuoden 2016 loppuun asti. Kehittämishanke on ammatillisen opettajankoulutuksen lopputyön lisäksi keskeinen dokumentti projektia varten siinä, miten projektin hankesuunnitelma on mahdollista työstää konkreettiseksi toimintasuunnitelmaksi tiimin sisäisen oppimisprosessin avulla.

Toimintasuunnitelma tehdään projektissa vuosittain ja kehittämishankkeen dokumentointi ensimmäisen toimintasuunnitelman työstämisprosessista toimii lähtökohtana vastaavalle työlle syksyä 2012 varten. Silloin tiimi on ryhmäytynyt kokonaan, toimintasuunnitelma vuodelle 2012 on lähes kokonaan eletty ja pystytään näkemään, mikä syksyn 2011 työskentelyssä oli sellaista , joka halutaan säilyttää ja mitä halutaan tehdä eri tavalla. Nyt työstäminen on tehty viiden tiimin jäsenen kesken. Jatkoa ajatellen voidaan arvioida, onko toimintasuunnitelman tavoitteita hyvä työstää työpareittain ja tuoda tulokset koko tiimin jaettavaksi. Halutaanko toimintasuunnitelman visuaalista ulkoasua muuttaa ? Mikä on paras tapa dokumentoida toimintasuunnitelma, jotta se voi toimia tiimin jäsenten ”käsikirjana” vuoden varrella ?

Parasta kehittämishankkeessa on ollut monipuoliset keskustelut tiimini jäsenten kanssa ja heidän innostunut ja osaava suhtautumisensa projektin yhteisen päämäärän saavuttamiseen. Kun otin tiimin kanssa opettajaopintojeni kehittämishankkeen puheeksi, ja että liitän sen osaksi projektipäällikön tehtäväni, suhtautuminen asiaan oli

myönteinen ja kannustava niin omassa tiimissäni kuin Kehitysvammaisten Tukiliiton organisaatiossa. Koska olen kokenut kannustusta ja tukea omassa tehtävässäni, haluan tehdä parhaani myös jatkossa, että projektin tiimi ja sen sisäinen oppiminen jatkuu sen kaikkia jäseniä voimaannuttaen ja motivoiden. Koska Vaikuttava vertaistoiminta – projektin tavoitteena on sen kohderyhmän eli erityistä tukea tarvitsevien lapsiperheiden voimaantuminen, on ensisijaista se, että työntekijät itse kokevat olevansa voimaantuneita. Kohderyhmän jäsenet ovat projektin ”asiakkaita”. Heidän tyytyväisyytensä on projektin perimmäinen tavoite. Voimaantuminen edistyy vastavuoroisissa prosessissa.

Lähteet

Amabile, Teresa, The 6 Myths of Creativity.

<http://www.fastcompany.com/magazine/89/creativity.html>

De Bono, Edward, Lateral thinking: creativity step by step. 1970.

Heikkilä, Jorma ja Heikkilä, Kristiina, Dialogi – avain innovatiivisuuteen. Vantaa 2001.

Heikkilä, Jorma ja Heikkilä, Kristiina, Innovatiivisuutta etsimässä. Irtiottoa keskinkertaisuudesta. Helsinki 2001.

Spiik, Karl-Magnus, Tulokseen tiimityöllä. Vantaa 2004.

Vehviläinen, Marja-Riitta, Yksin vai yhdessä ? miten tiimeissä jaketaan. Turenki 2002.

Liitteet

Liite 1: Hankesuunnitelma

1(1)

1. Hankkeen tausta 19
 - Vertaistukiryhmien osallisuuden ja voimaantumisen tukeminen 20
 - Lasten ja nuorten osallisuuden lisääminen 20
2. Hankkeen päätavoite ja osatavoitteet 21
3. Hankkeen toiminnot 21
4. Kohderyhmä 22
5. Yhteistyötahot 22
6. Tavoiteltavat tulokset ja vaikutukset 23
7. Seuranta ja arviointi 24

Lähteet: 24

2(1)

1. Hankkeen tausta

Vaikuttava vertaistoiminta -hankkeen päämääränä on erityistä tukea tarvitsevien lasten perheiden hyvinvoinnin lisääminen kansalaistoiminnan keinoin. Hankkeen tavoitteena on vanhempien ja lasten kokemustiedon saaminen osaksi perheiden palveluiden ja tuen kehittämistä.

Tällä hetkellä pitkäaikaissairaiden ja vammaisten lasten perheiden tukitoimet eivät vastaa heidän tarpeisiinsa (Walden 2006). Merkittävänä esteenä perheiden hyvinvoinnille nähdään olevan asiantuntijakeskeinen toimintamalli ja vanhempien vähäiset vaikutusmahdollisuudet lastaan ja perhettään koskevissa asioissa. (Pietiläinen 2003,13.) Lasten oikeuksien sopimuksen toteutumisesta Suomi on saanut palautetta siitä, että tieto vammaisten lasten oikeuksien toteutumisesta on puutteellista ja koordinoimatonta. Myös lasten palveluiden saatavuuden todetaan vaihtelevan eri kunnissa. (Aula 2006.)

Vanhempien aito osallisuus lastaan ja perhettään koskevassa päätöksenteossa edellyttää paitsi asiantuntija- ja viranomaiskulttuurin uudelleenarviointia myös vanhempien syvällisiä oppimisprosesseja. Vanhempien on siirryttävä passiivisesta palveluiden käyttäjästä aktiivisiksi tukitoimien suunnittelijoiksi ja kehittäjiksi, tasaveroisiksi neuvottelukumppaneiksi ja vastuunkantajiksi. (Kaukola 2006, 9; Määttä 1999,46-51.)

Kritiikki asiantuntijajohtoista palvelukulttuuria kohtaan on lisännyt kiinnostusta ja kiinnittymistä

vertaistoimintaan: palveluiden käyttäjät haluavat yhä enemmän määritellä itse kenen kanssa ja miten he ongelmiaan haluavat käsitellä ja millaista apua ottaa vastaan. (Hyväri 2005, 216- 217.) Myös Tukiliiton kokemusasiantuntijoiden iltapäivässä 28.11.2009 vanhemmat pitivät vertaistukea keskeisenä erityislasten perheiden arjen ja palveluiden järjestymisen sujumisessa:

”Jos sitä vertaistukea on, niin asiat suht hyvin pelittää, jos sitä ei ole, niin ei pelitä mikään...Eli meillä se vertaistuki oli se palvelupuhelin ja asianajaja ja sovittelija ja kaikki, et sieltä porukasta, kun löytää ihmisiä, jotka aina tietää.

Kansalaistoiminta on muutoksessa ja varsinkin nuoria on vaikea saada mukaan perinteiseen järjestötoimintaan. He haluavat toiminnan olevan henkilökohtaisesti merkittävää ja vähän sitoutumista vaativaa (Yeung 2005, 188-189). Kehitysvammaisten Tukiliiton Vertaansa vailla -projektissa on huomattu, että nuoret vanhemmat, jotka eivät ole kiinnostuneita paikallisesta yhdistystoiminnasta, lähtevät kuitenkin mielellään vanhempien itsensä vetämiin vertaistukiryhmiin. (Vaitti 2007.)

Vertaistukiryhmien toiminnassa keskeisintä on vanhempien vuorovaikutus ja keskinäinen tuki: vanhemmat saavat tukea toisiltaan ja oppivat ajamaan omia ja perheensä asioita. Ryhmän vuorovaikutuksen kautta vanhemmat tulevat tietoisiksi myös yleisistä epäkohdista. Erityisesti ryhmissä puhututtavat lasten ja perheiden tuen ja palveluiden puutteet ja epäkohdat. Syntyy kokemustietoa, jonka saaminen osaksi hyvinvointipalveluiden kehittämistä on tärkeää. (Hyväri 2005, 228-229.)

Kehitysvammaisten Tukiliiton Vertaansa vailla -projektin kokemusten perusteella erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhempia kiinnostaa vaikuttaminen perheiden palveluihin ja tukeen, mutta heiltä puuttuu osaamista ja väyliä. Myös Tukiliiton perustoiminta tunnistaa huonosti lapsiperheiden tarpeita ja vain osa paikallisyhdistyksistä toimii tämän ryhmän tulkkina. Perheet joutuvat hoitamaan oikeuksiensa valvonnan usein perhekohtaisesti.

Vertaistukiryhmien osallisuuden ja voimaantumisen tukeminen 3(1)

Vaikuttava vertaistoiminta -hankkeen kehittämistoiminta perustuu kansalaistoiminnan periaatteisiin: se on omaehtoista, vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja ihmisiä aitoon vaikuttamiseen osallistavaa toimintaa (OM 2005). Hankkeen tavoitteena on perheiden osallisuuden lisääminen niin julkisen sektorin palveluiden ja tuen kehittämisessä kuin hankkeen toiminnoissakin. Perheet ovat hankkeessa projektityöntekijöiden aktiivisia kumppaneita, joiden mielipiteet ja palaute ohjaavat hankkeen toimintamuotojen kehittämistä.

Osallisuuden lisääntyminen edellyttää voimaantumista. Sisäisen voimantunteen rakentuminen on aina yksilöllinen prosessi, mutta se muodostuu vain vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Voimaantumisessa onkin keskeistä juuri oman kokemuksen kertominen ja oman äänen kuuluville saaminen. Voimaantuminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin ja johtaa sitoutumiseen: siihen liittyy henkilön voimavarojen löytyminen sekä elämänhallinnan ja toimintakykyisyyden lisääntyminen. (Siitonen 1999, 161-165.)

Paikallinen vertaistukiryhmä voidaan nähdä yhteisönä, jonka tehtävänä on kollektiivisen toiminnan kautta parantaa jäsentensä elämänlaatua ja eri organisaatioiden ja toimijoiden välisiä yhteyksiä. Yhteisön voimaantumisessa tulee huomioida kolme ulottuvuutta: yksilötaso, yhteisön taso ja verkoston taso. (Zimmerman 1995, 581.)

Vertaistukiryhmän voimaantumisen tukeminen tapahtuu kolmella tasolla:

1. Ryhmän jäsenille keskeisintä on omien kokemusten merkityksen ymmärtäminen palveluiden ja tuen kehittämisessä ja rohkaistuminen vaikuttamistoimintaan.
2. Ryhmän tasolla tärkeää on yhteisöllisyyden edistäminen, ryhmän toiminnan ja tavoitteiden selkiyttäminen ja toimintatavan luominen avoimeksi, luottamukselliseksi ja tasa-arvoiseksi.
3. Verkoston tasolla tuetaan ryhmiä luomaan ja ylläpitämään vuorovaikutusta ammattilaisiin, päättäjiin sekä hankkeen työntekijöihin.

Lasten ja nuorten osallisuuden lisääminen

Keskeinen hankkeen kehittämisalue on huomion kiinnittäminen lasten ja nuorten omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin. Lasten osallisuus heitä itseään koskevissa asioissa ja päätöksissä on yhä vähäistä, vaikka heidän mielipiteidensä kuulemiselle onkin luotu uusia rakenteita - esimerkiksi lasten parlamentteja ja nuorisovaltuustoja.

Lapsiasianvaltuutetun teettämä selvitys tarkastelee lasten ja nuorten osallisuutta. Lapsille ja nuorille tehdyn kyselyn mukaan heidän mielipiteitään ei kysytä, eikä heitä oteta mukaan keskusteluihin arjen eri yhteisöissä. Lasten tarpeita ei huomioida riittävästi eri viranomaisten toiminnassa eikä päätösten lapsivaikutusten arviointia vielä juurikaan tehdä. (Tuononen 2008.) Opetusministeriön asettaman lasten ja nuorten hyvinvointia pohtivan työryhmän yhtenä ehdotuksena onkin parantaa lasten ja nuorten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia (OPM 2010).

Erityistä tukea tarvitsevat lapset ja nuoret saavat äänensä kuuluviin vielä tavallistakin harvemmin. Hankeen tavoitteena on kehittää vanhempien ryhmien yhteyteen lasten ja nuorten toiminnan malleja, joiden kautta myös heidän arvokasta kokemustietoansa saadaan mukaan vaikuttamistyöhön.

4(1)

2. Hankkeen päätavoite ja osatavoitteet

Hankkeen päätavoitteena on erityistä tukea tarvitsevien lasten perheiden voimaantuminen vaikuttamistoimintaan ja vanhempien ja lasten kokemustiedon saaminen osaksi tuen ja palveluiden kehittämistä ja arviointia.

Hankkeen osatavoitteet ovat:

- Lisätä nuorten perheiden vaikuttamistoiminnan osaamista.
- Tuottaa uusia paikallisen vaikuttamisen toimintatapoja.
- Kehittää vanhempien keskinäiseen tukeen perustuvia sosiaalisen median muotoja.
- Kehittää menetelmiä lasten ja nuorten mielipiteiden ja kokemusten esille saamiseksi.
- Edistää nuorille perheille vetovoimaisia kansalaistoiminnan muotoja.
- Edistää perheille suunnattujen uusien tukimuotojen käyttöönottoa yhteistyössä kuntien viranomaisten ja palveluiden tuottajien kanssa.
- Luoda edellytyksiä uusien kokemusasiantuntijuuteen perustuvien toimintamallien kehittämiseen: kokemuskouluttaja, vertaistukija neuvottelutilanteissa, vertaistukija PCP-tilanteissa (Person centered planning, yksilöllinen palveluiden suunnittelu).

3. Hankkeen toiminnot

1. *Tehdään selvitys nuorten perheiden vaikuttamistoiminnan edellytyksistä.*
Toiminnan pohjaksi tarvitaan selvitys alle kouluikäisten ja kouluikäisten lasten vanhempien halukkuudesta paikalliseen vaikuttamistoimintaan ja heidän tuen ja koulutuksen tarpeistaan.
2. *Aktivoidaan nuorten perheiden paikallista ja seudullista vaikuttamistoimintaa.*
Tuetaan paikallisia vapaaehtoistoimijoita ja vertaistukiryhmiä heidän itsensä ideoimassa ja suunnittelemassa paikallisessa hankkeessa. Järjestetään ryhmien käynnistämiseen ja ohjaamiseen liittyvää koulutusta sekä perehdytään ryhmän jäsenten kanssa tukeen ja palveluihin sekä vaikuttamisen väyliin alueella. Tärkeä osa vaikuttamisen mallien kehittämistä on ryhmien itsearviointi osallistavan arvioinnin menetelmiä käyttäen.
3. *Perustetaan vanhempien, viranomaisten ja palveluiden tuottajien yhteistyöfoorumeita.*
Paikkakunnan tai seutukunnan yhteistyöfoorumit nousevat vanhempien ryhmien tarpeista. Foorumeissa käsitellään lasten ja vanhempien ryhmissä esiin nousutta kokemustietoa ja esitellään uusia asiakaslähtöisiä tukimalleja (esim. Person centered planning, yksilöllinen palveluiden suunnittelu).
4. *Lisätään vertaistuen mahdollisuuksia sosiaalisessa mediassa.*
Käynnistetään ohjattuja elämäntien muutostyöskytin liittyviä ohjattuja verkkoryhmiä. Ryhmien ohjaajina toimivat vapaaehtoiset vanhemmat yhdessä ammattilaisten kanssa. Ryhmät toteutetaan yhteistyössä esim. Vernerin.netissä. Uusia sosiaalisen median toimintoja ideoidaan ja kehitetään yhdessä vanhempien kanssa.
5. *Edistetään erityistä tukea tarvitsevien lasten kokemusten ja mielipiteiden käyttämistä paikallisessa vaikuttamisessa.*

5(1)

Käynnistetään vanhempien ryhmien avulla ja yhteyteen erityislasten ryhmätapaamisia ja kehitetään menetelmiä, joiden avulla he pystyvät kertomaan kokemuksistaan. Lasten kuulemissa käytetään mm. Kehitysvammaliiton ja Suomen Vanhempainliiton VuoTi ja Keinuhankkeissa kehitettyjä toimintamalleja. Yhteistyöstä tehdään myös Children's Rights for All

-hankkeen kanssa, jossa Tukiliitto on mukana Inclusion European jäsenjärjestönä.

6. *Tuotetaan tietoa lasten ja vanhempien kokemuksista ja vaikuttamistoiminnan keinoista.*
Muokataan ryhmien tuottamaa materiaalia verkkomateriaaliksi vertaisryhmien ja järjestöjen käyttöön ja mahdollistetaan vapaaehtoistoimijoiden keskinäinen vuorovaikutus verkossa. Tuotetaan nettikansio ja keskustelupalsta vapaaehtoistoimijoiden ideoinnin ja keskinäisen tuen välineeksi.

7. *Aktivoidaan keskustelua erityistä tukea tarvitsevien lasten perheiden tarpeista ja tuen puutteista.*
Hankkeen keskeisenä tavoitteena on herättää julkista keskustelua erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä palveluista ja tuesta. Keskustelun herättäminen nivoutuu kiinteästi hankkeessa tehtävään Bikva-arviointiin, johon liittyy hankkeen kaikkien toimijoiden (vanhemmat, ammattilaiset, päättäjät, järjestötoimijat) vuoropuhelua.

Julkista keskustelua voidaan käydä niin paikallisissa vaikuttajafoorumeissa, paikallisessa ja valtakunnallisessa lehdistössä kuin sosiaalisen median eri muodoissa.

4. Kohderyhmä

Hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä ovat erityistä tukea tarvitsevien lasten perheet, joilla tarkoitetaan eri tavalla vammaisia ja pitkäaikaissairaita lapsia ja nuoria sekä heidän vanhempiaan. Toisena kohderyhmänä ovat perheiden kanssa työskentelevät ammattilaiset ja päättäjät. Hanke kohdistuu myös erityistä tukea tarvitsevien lasten parissa toimiviin järjestöihin ja heidän työntekijöihinsä.

5. Yhteistyötahot

FDUV: Suomenruotsalaisten perheiden tavoittaminen ja paikallinen vaikuttamistoiminta sekä yhteistyö verkossa toimivien vertaistukimallien kehittämisessä.

Autismi- ja Aspergerliitto ry: Vaikuttamistoiminnasta kiinnostuneiden perheiden tavoittaminen ja yhteistyö paikallisen vaikuttamistoiminnan ja verkossa toimivien vertaistukimallien kehittämisessä.

Leijonaemot ry: Vaikuttamistoiminnasta kiinnostuneiden perheiden tavoittaminen ja yhteistyö paikallisen vaikuttamistoiminnan ja verkossa toimivien vertaistukimallien kehittämisessä. Erityistä tukea tarvitsevien lasten kuulemiseen liittyvien rakenteiden suunnitteluyhteistyö.

Jaatinen ry: Asiantuntijapanos ja tiedotusyhteistyö vaikuttamistoiminnasta kiinnostuneiden perheiden tavoittamisessa. Yhteistyö sosiaalisen median toimivien vertaistukimallien kehittämisessä. Yhteistyö ja hyvien käytäntöjen levittäminen / käytännöistä tiedottaminen

6 (1)

perheiden paikallisen vaikuttamistoiminnan tukena. Erityistä tukea tarvitsevien lasten kuulemiseen liittyvien rakenteiden suunnitteluyhteistyö.

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö: Hankeyhteistyö paikkakunnilla esiintyvien tarpeiden mukaisesti. Asiantuntijapanos hankkeen tapahtumissa ja verkkosivuilla.

Kehitysvammaliitto ry: Yhteistyö Tikoteekin (kommunikaatiokeinot) ja Vernerin (verkkokeskustelut) kanssa. Hankeyhteistyö uusien sosiaalipalveluihin liittyvien työkalujen kehittämiseksi. Aikaisempien ja käynnissä olevien projektien tuotosten hyödyntäminen (esim. VuoTi, Fas-hanke) ja asiantuntijapanos verkkosivuilla sekä tutkimusyhteistyö.

Suomen vammaisurheilu ja liikuta ry (Vau). Vammaisten lasten ja nuorten urheilu- ja harrastusmahdollisuuksien edistäminen, vertaisohjaajatoiminnan esittelemine ja edistäminen.

Me Itse ry: Kouluttajayhteistyö, vierailut hankkeen tapahtumissa.

Diak: Asiantuntijakonsultaatio mm. kokemusasiantuntijuudesta ja kolmannen sektorin toimintojen kehittämisessä.

Niiden kuntien viranomaiset ja palvelutuottajat, joihin syntyy vanhempien ja lasten ryhmiä.

6. Tavoiteltavat tulokset ja vaikutukset

Vaikuttava vertaistoiminta -hankkeella tavoitellaan erityistä tukea tarvitsevien lasten perheiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä heitä koskevassa päätöksenteossa ja palveluiden ja tuen kehittämisessä. Hanke vaikuttaa vanhempien voimaantumiseen ja vaikuttamistoiminnan aktivoitumiseen ja ammattikäytäntöjen kehittymiseen asiakaslähtöisemmiksi.

Hankkeen tuloksena syntyy:

- vaikuttamiseen tähtääviä erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän vanhempiensa paikallisia ryhmiä
- verkossa toimivia vanhempien vertaisryhmiä ja muita keskinäisen tuen toimintamalleja
- toimintamalleja erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kokemusten ja mielipiteiden esille saamiseen
- malleja paikalliseen ja alueelliseen vaikuttamistyöhön
- toimintamalleja vanhempien ja ammattilaisten vuoropuheluun
- tietoa erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän vanhempiensa tarpeista ja palvelukokemuksista

7. Seuranta ja arviointi

7(1)

Hankkeen etenemistä seuraa hankkeen valtakunnallinen ohjausryhmä, joka koostuu hankkeen yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmän edustajista. Tavoitteiden toteutumista seuraavat ohjausryhmän lisäksi Tukiliiton johtoryhmä ja liittohallitus.

Hankkeessa tehtävä arviointi tapahtuu itsearviointina osallistavia menetelmiä käyttäen (kts. Kivipelto 2008). Hankkeessa mukana olevat vanhemmat, lapset, ammattilaiset ja järjestöjen työntekijät ja päättäjät osallistetaan hankkeen kehittämistyöhön Bikva-arviointia käyttäen. Bikva-arvioinnissa vanhempien ja lasten kokemukset tuodaan vuoropuheluun ammattilaisten ja päättäjien kokemusten kanssa. Arvioinnin osana paikkakunnilla järjestetään keskustelutilaisuuksia ja verkossa toimiva vanhempien vaikuttajafoorumi.

Keskeinen osa hankkeen arviointia ja kehittämistä on paikallisten vaikuttamisprosessien vertaisarviointi, joka toteutuu vuosittaisissa valtakunnallisissa hankepajoissa. Kehitysvammaliiton kehitysvammaisista henkilöistä koostuva arviointipaja on suorittanut hankesuunnitelman arvioinnin ja on lupautunut olemaan mukana myös toiminnan arvioinnissa.

Hankkeen seuranta ja arviointi perustuvat selkeästi asetettuihin osa- ja välitavoitteisiin sekä toiminnan tarkalle dokumentoinnille. Hankkeesta tehdään väli- ja loppuarviointiraportti.

Lähteet:

Aula, Maria Kaisa (2006) Arvioita erityistä tukea tarvitsevien lasten oikeuksien toteutumisesta. Puheenvuoro Autismin talvipäivillä. 10.2.2006. Internetlähde www.autismiliitto.fi/files/233/erityislapsen_oikeudet.pdf (9.5.2010)

Hyväri, Susanna (2005) Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Nylund, Marianne ja Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino, Tampere, 214-235.

Kaukola, Jukka (2006) Tarvitsee tukea jatkuvasti. Vammaisten lasten huoltajien arvioita palveluiden ja tuen kehittämisestä Hyvinkäällä. Ekotuki-hanke. Raportteja ja oppaita 8/2006. Kehitysvammaisten Tukiliitto. Internetlähde www.kvtl.fi/sivu/ekotuki_julkaisut (5.5.2010)

Kivipelto, Minna (2008) Osallistava ja valtaistava arviointi. Johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin. Stakesin työpapereita 17/2008. Internetlähde www.stakes.fi/verkkajulkaisut/tyopaperit/T17-2008-VERKKO.pdf (5.5.2010)

Määttä, Paula (1999) Perhe asiantuntijana. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Oikeusministeriö (2005) Kohti aktiivista kansalaisuutta. Kansalaisyhteiskunta2006 -toimikunnan raportti . 2004:14. Internetlähde www.om.fi/34782.htm (4.5.2010)

Opetusministeriö (2010) Lasten ja nuorten politiikan vahvistaminen. Lapsi- ja nuorisopolitiikan koordinaation vahvistaminen –Lastensuojelulain ja nuorisolain lasten ja nuorten kasvua ja hyvinvointia edistävien yleisten säännösten kehittäminen ja yhteensovittaminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä, 2010:15. Internetlähde www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/nuoriso.html?lang=fi (3.5.2010)

8(1)

Siitonen, Juha (1999). Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Universitatis Ouluesis: E 37. Oulu University Press.

Tuononen, Päivi (2008) Lapset ja nuoret kertovat omien oikeuksiensa toteutumisesta Suomessa, Lapsiasiainvaltuutetun toimiston selvityksiä 4:2008. Internetlähde www.lapsiasia.fi/c/document_library/get_file?folderId=101063&name=DLFE-8154.pdf (5.5.2010)

Vaitti (2008) ”Olemme kaikki tasa-arvoisia” – Tutkielma vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien vertaistukiryhmistä . Internetlähde www.kvtl.fi/tiedostot/vaitti_gradu.pdf (4.5.2010)

Walden, Anne (2006) ”Muurinsärkijät” – Neurologisesti sairaan tai vammaisen lapsen perheen selviytymisen tukeminen. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet. Kuopion yliopisto.

Yeung, Anne Birgitta ja Grönlund, Henrietta (2005) Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus teoksessa Nylund, Marianne, Yeung Anne Birgitta Vapaaehtoistoiminta- anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino, Tampere, 167-189.

Zimmerman, Marc (2005) A. psychological Empowerment: Issues and Illustrations. American Journal of Community Psychology, Vol.23, No.5, 1995.

1(2)

*Liite 2: Toimintasuunnitelma***HANKKEEN PÄÄTAVOITE**

- Erityistä tukea tarvitsevien lasten perheiden voimaantuminen vaikuttamistoimintaan ja vanhempien ja lasten kokemustiedon saaminen osaksi tuen ja palveluiden kehittämistä ja arviointia.
- Päätaavoite on jaettu 6 alataavoitteeseen

TAVOITE 1. SYNNYTTÄÄ LAPSIPERHEIDEN VERTAISTUKIRYHMIÄ**Keinot:**

- Vertaisohjaajakoulutukset
- Perhetapahtumien ja erilaisten tilaisuuksien järjestäminen
- Perheiden tavoittaminen ja tarpeiden kuuleminen
- Ryhmien muodostamisen tukeminen
- Verkostoituminen paikallisyhdistysten kanssa

Tulokset:

- Perheet saavat vertaistukea
- Perheet aktivoituvat vanhempien itsensä vetämiin vertaistukiryhmiin

TAVOITE 2. LISÄTÄ VANHEMPIEN VAIKUTTAMISTOIMINNAN TAITOJA**Keinot:**

- Vaikuttamiskoulutukset
- Materiaalien tuottaminen
- Opintokerhojen perustaminen

2(2)

Tulokset:

- Vanhemmat aktivoituvat paikalliseen vaikuttamiseen

TAVOITE 3. LUODA MALLEJA LAPSIPERHEIDEN PAIKALLISELLE VAIKUTTAMISELLE

Keinot:

1. Kampanjat yms. joissa valmis materiaali; perheet toimivat sen pohjalta
2. Kuulemistilaisuudet, tapahtumat, joissa perheet keskeisinä toimijoina
3. Vaikuttamisryhmät, jotka lähtevät vaikuttamaan asiaan asiantuntijan johdolla seuraavassa kuvattavan mallin mukaan

Tulokset:

- Hyviä käytäntöjä ja keinoja paikalliseen vaikuttamiseen
- Vaikuttamisryhmämalli

TAVOITE 4. AKTIVOIDA VANHEMPIEN VERKOSSA TAPAHTUVAA VERTAIS- JA VAIKUTTAMISTOIMINTAA

Keinot:

- Verkkoalustan rakentaminen
- Vanhempien tavoittaminen ja kouluttaminen
- Kampanjat

3(2)

Tulokset:

- Vanhemmat saavat vertaistukea
- Löytyy uusia innovatiivisia välimatkat ylittäviä vaikuttamisen keinoja

TAVOITE 5. LISÄTÄ LASTEN, NUORTEN JA HEIDÄN SISARUSTENSA OSALLISUUTTA

Keinot:

- Lasten, nuorten ja sisarusten kuulemisen menetelmien kartoittaminen ja kuulemisen käytännön toteutus
- Tiedotus lasten kuulemisesta ja tulosten levittäminen viestinnän keinoin
- Lasten kuulemisen juurruttaminen Kehitysvammaisten Tukiliitto ry:n viestinnän menetelmiin niin että lasten mielipiteet otetaan mukaan viestintämateriaaleihin
- Verkostoituminen ja yhteistyö erityistä tukea tarvitsevien lasten perheiden asioita ajavien järjestöjen ja muiden keskeisten toimijoiden kanssa

Tulokset:

- Yhteistyö kuulemisen toteuttamisessa verkostojen ja muiden toimijoiden kanssa. Kuulemisen materiaali (ääni, kuva, lehtijutut jne.) ja sen levitys yhteistyökumppaneiden kautta.
- Erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten sekä heidän sisarustensa kuulemisen käytännön kokeilut
- Lasten ja nuorten kuulemisen menetelmistä aineistoa ja välineitä
- Lasten kuulemisen mallit

TAVOITE 6. TEHDÄ NÄKYVÄKSI LASTEN JA PERHEIDEN KOKEMUKSIA JA TARPEITA

4(2)

Keinot:

- Perheiden ja vanhempien tukeminen aktiivisiksi toimijoiksi
- Kokemustiedon jakaminen viestinnän keinoin
- Kampanjat

Tulokset:

- Lasten ja perheiden kokemustieto siirtyy paikalliseen päätöksentekoon
- Lapsiperheiden kokemustieto siirtyy Tukiliiton paikallisyhdistyksille